

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA**  
**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ELAINE DEISS DIAS

**A INSERÇÃO E ATUAÇÃO NO MERCADO, DAS MULHERES**  
**EGRESSAS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ANO DE 2010 A 2017 DA**  
**UFGD**

DOURADOS/MS

2018

ELAINE DEISS DIAS

**A INSERÇÃO E ATUAÇÃO NO MERCADO, DAS MULHERES  
EGRESSAS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ANO DE 2010 A  
2017 DA UFGD**

Trabalho de Graduação apresentado à  
Faculdade de Administração, Ciências  
Contábeis e Economia da Universidade  
Federal da Grande Dourados, como requisito  
parcial para a obtenção do título de Bacharel  
em Ciências Contábeis

Orientador: Prof. Dr. Rosemar José Hall  
Banca Examinadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria  
Aparecida Farias de Souza Nogueira  
Prof.<sup>a</sup> Me. Glenda de Almeida Soprano

DOURADOS/MS

2018

**A INSERÇÃO E ATUAÇÃO NO MERCADO, DAS MULHERES  
EGRESSAS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ANO DE 2010 A 2017 DA  
UFGD**

ELAINE DEISS DIAS

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD. Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

---

Presidente: Prof. Dr. Rosemar José Hall

---

Avaliadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira

---

Avaliadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Glenda de Almeida Soprane

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).**

D541i Dias, Elaine Deiss

A INSERÇÃO E ATUAÇÃO NO MERCADO, DAS MULHERES  
EGRESSAS EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ANO DE 2010 A 2017 DA  
UFGD / Elaine Deiss Dias -- Dourados: UFGD, 2018.

48f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Rosemar José Hall

TCC (Graduação em Ciências Contábeis)-Universidade Federal da Grande  
Dourados

Inclui bibliografia

1. Mulher.. 2. Contadoras. 3. Mercado de Trabalho. 4. Área Contábil. I.  
Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço à Deus por me dar saúde e força para superar as dificuldades. À esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram fazer o curso, em especial aos professores do Curso de Ciência Contábeis.

Ao meu orientador Dr. Rosemar Hall, pela oportunidade para a elaboração deste trabalho, pelo apoio e incentivo. Às professoras Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira e Glenda de Almeida Soprane, por fazerem parte da banca examinadora deste trabalho.

Aos meus pais, em especial a minha mãe, que me incentivou nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. Ao meu companheiro, que esteve ao meu lado, dando suporte e por ter e apoiado para chegar até aqui.

Aos meus amigos os quais também me apoiaram, principalmente aos que estiveram presentes na minha vida durante todo o período acadêmico. As egressas do curso de Contabilidade que responderam os questionários, e a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta pesquisa.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

Diga-me, eu esquecerei, ensina-me e eu poderei lembrar, envolva-me e eu aprenderei.

Benjamin Franklin

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	12
1.2 OBJETIVOS.....	13
1.2.1 Objetivo Geral .....	13
1.2.2 Objetivos Específicos .....	13
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>15</b>
2.1 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.2 DESIGUALDADES SALARIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	17
2.3 A MULHER E A CONTABILIDADE .....	20
2.4 ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO CONTÁBIL.....	22
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>25</b>
<b>4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS COLETADOS .....</b>	<b>28</b>
4.1 PERFIL DAS RESPONDENTES .....	28
4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS ESPECÍFICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO .....	30
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>44</b>

## LISTA DE FIGURA

Figura 1. Evolução dos rendimentos médios de homens e mulheres entre 2002 e 2009 para empregos formais Brasil, 2002 – 2009.....	19
Figura 2. Participação feminina no mercado de trabalho nos anos de 1996 a 2018.22	
Figura 3. Relação de contadoras e nível de formação especializada.....	31
Figura 4. Mulheres contadoras e existência de filhos.....	32
Figura 5. Conciliação da maternidade com a vida profissional.....	32
Figura 6. Mulheres no mercado de trabalho e a diferença de tratamento.....	33
Figura 6. Mulheres no mercado de trabalho e a diferença de tratamento.....	33
Figura 7. Relação de discriminação de mulheres no mercado de trabalho.....	34
Figura 8. Salários relacionados à mesma função entre homem e mulher.....	35
Figura 9. Porcentagem de cargos de chefia ocupado por homens e mulheres. ....	36



## RESUMO

Esta pesquisa teve o objetivo de identificar a inserção e atuação das egressas do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD no mercado de trabalho. Para a realização do estudo, fez-se uma pesquisa bibliográfica em revistas científicas e livros. Para obter a informação de como as egressas de ciências contábeis estão inseridas no mercado de trabalho. Foi enviado questionários via e-mail para todas as graduadas no curso de contábeis da UFGD no período de 2010 a 2017. Houve retorno de 35 respostas, as quais foram organizadas em planilha eletrônica com o programa *Excel* e os resultados avaliados por meio de estatística descritiva. Com o estudo, foi possível entender o aumento da inserção da mulher contadora no mercado de trabalho, bem como a sua vida profissional. Observou-se também que a maioria das egressas são mulheres jovens, autossuficientes e que já estão inseridas no mercado de trabalho, embora haja pouca atuação na área contábil.

**Palavras-chaves:** Mulher; Contadoras; Mercado de Trabalho; Área Contábil.

## **ABSTRACT**

This research had the objective of identifying the insertion of graduates of the course of Accounting Sciences of the Federal University of Grande Dourados – UFGD in the labor market. For the accomplishment of the study, a bibliographical research was done in scientific magazines and books. In order to obtain information on how the accounting sciences graduates are inserted in the labor market, questionnaires were sent by e-mail to all graduates of the UFGD accounting course in the period from 2010 to 2017. There were a return of 35 responses, which were organized in an Excel spreadsheet and the results were evaluated using descriptive statistics. With the study, it was possible to understand the increase in the insertion of women accountants in the labor market, as well as their professional life. It was also observed that most of the graduates are young, self-sufficient and working women, although there is little activity in the accounting area.

**Keywords:** Woman; Accountant; labor market; Accounting Area

## 1 INTRODUÇÃO

Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, ocorreu no mundo dos negócios mudanças em níveis globais, aonde surgiram oportunidades de sucesso na profissão contábil, para profissionais cada vez mais qualificados. Assim, é possível entender que “A contabilidade está vivendo um período de grande transformação, fazendo com que o conhecimento de tais regulações seja imprescindível para a permanência do profissional no mercado de trabalho” (COSENZA et al., 2015, p.46).

Os contabilistas estão dentre os mais procurados no mercado de trabalho, assumindo funções financeiras, isso ocorre pelo fato de que as empresas sofrem grande pressão de aperfeiçoamento incansável em seu processo de controle e planejamento, desta maneira o papel do contador de nível universitário assume o que lhe deveria ser reservado dentro de uma entidade, englobando a capacitação técnica, profissionais éticos, prudentes, zelosos e que sejam íntegros (IUDÍCIBUS, 2009).

A mulher, durante toda a história foi submetida a papéis mais discretos no mercado de trabalho. Devido a uma cultura onde o homem era a referência de inteligência, uma mulher não poderia liderar indústrias ou comércios, entender de legislações, fazer contas e etc. (MORENO; SANTOS; SANTOS; 2015). No mercado de trabalho contábil não é diferente, constitui-se de uma área predominante masculina, mas as mulheres conquistaram seu espaço e, atualmente, sabe-se que existem mulheres em todos os setores da contabilidade (BORDIN; LONDERO, 2006).

Considerando que a profissão contábil passou por diversas mudanças desde sua origem até os dias atuais, onde ainda existem preconceito e exclusão da mulher, sendo uma constante no desenvolvimento da sociedade brasileira e que ainda há algumas situações em que a mulher sofre alguns impedimentos, como a diferenciação salarial, assédio, entre outros (ARRAES, 2013). Mas nas últimas décadas essas condições vêm mudando, ficando mais equilibrado; isso se dá à quantidade de mulheres matriculadas nas universidades cursando ciências contábeis (BENFATT, 2017).

No Conselho Federal de Contabilidade (CFC) 69% das vagas já é ocupado por mulheres (BENFATT, 2017). Tonetto (2012), explica que no mercado de trabalho em geral,

a área contábil assiste uma inserção cada vez mais forte da presença feminina, sua persistência, capacidade, dedicação vem conquistando o seu espaço nas organizações.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (2016), a regulamentação da profissão ocorreu em 27 de maio de 1946. Acredita-se que, com o passar dos anos, a contabilidade tornou-se essencial para a administração dos negócios, trazendo resultados satisfatórios.

No ano de 1991, foi realizado, na cidade do Rio de Janeiro, o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, juntamente com a 43ª Convenção dos Contabilistas do Estado. Com esse encontro, as mulheres contabilistas conseguiram estimular seu crescimento na sociedade e na economia do país. Desde então, são realizados encontros em diferentes estados do Brasil, com o número cada vez maior de participantes, abordando diversos assuntos fundamentais para o desenvolvimento da profissão (BONIATTI, et al., 2014).

## 1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Competitividade é a base do sucesso ou fracasso de um negócio onde há livre concorrência. Aqueles com boa competitividade prosperam e se destaca dos seus concorrentes, independente do seu potencial de lucro e crescimento. Competitividade é a correta adequação das atividades do negócio no seu microambiente. (DEGEN, 1989).

Com as transformações ocorridas no cenário das organizações em geral a maior preocupação das empresas é como competir com grandes e repentinas mudanças no mercado (MARINO, 2006).

De acordo com o CFC (2003), diante da globalização e da competitividade das economias, o mercado está cada vez mais exigente e só absorve o profissional que provar que tem qualidade, que está atualizado com as normas contábeis e com os últimos lançamentos tecnológicos de sua área de atuação, que enxerga o mundo com uma visão universal dos seus problemas.

Costa (2010), ainda explica

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho também é observada em sua atuação na Ciência Contábil. As mulheres têm se preparado continuamente para atuar nos mais diversos setores e níveis oferecidos pelo mercado, buscando a

realização pessoal e contribuição para melhoria do bem-estar da sociedade, agregando à rotina das empresas habilidades próprias e importantes, como a motivação, capacidade de trabalhar em grupo, administrar conflitos e lidar com recursos escassos.

Tendo em vista o crescimento de mulheres no meio acadêmico do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados, e a constante atuação das mesmas nas organizações contábil, levando em consideração a crescente participação da mulher na atividade contábil, levanta-se a seguinte questão: **Qual o nível de participação das graduadas de 2010 a 2017 do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD no mercado de trabalho.**

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Identificar a inserção das egressas do curso de Ciências Contábeis da UFGD (de 2010 a 2017), no mercado de trabalho.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral desta pesquisa foram elaborados três objetivos específicos:

- a) Identificar o perfil e cargos ocupados das egressas em Contabilidade pertencentes à amostra;
- b) Verificar na opinião das egressas de Contabilidade a forma como os seus gestores e clientes exigem a sua atuação;
- c) Destacar a importância do Profissional de Contabilidade no ponto de vista das próprias egressas;

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Faz-se um estudo sobre a inserção das formadas na profissão contábil, qual lugar tem ocupado, suas relações de igualdade e desigualdades entre homens e mulheres. Este trabalho

justifica-se academicamente, pois pretende investigar as facilidades e dificuldades encontradas por mulheres profissionais graduadas em Ciências Contábeis para a inserção e atuação em sua região ou em outro estado. Igualmente, verificar quais as expectativas da mulher contabilista atuante no mercado de trabalho na região de Dourados, além de analisar a evolução da mulher e sua aceitação na área contábil.

Segundo Marion e Faria (2009) ressaltam que a oferta de trabalho tem sido grande para a área contábil, existindo várias oportunidades de emprego a quem inicia nessa carreira.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico, serão apresentados os dados coletados através de bibliografias associadas ao tema pesquisado, iniciando-se com fundamento da participação feminina no mercado trabalho, a mulher e a contabilidade e as áreas de atuação das mulheres na profissão contábil.

### 2.1 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

As escolas tinham como objetivo preparar a mulher para as funções de esposa e mãe. Naquela época, as mulheres deveriam ser mais educadas que instruídas; os objetivos visavam casamento e, conseqüentemente, a procriação. O aprendizado em tarefas domésticas era de suma importância (MOTA; SOUZA, 2013).

O primeiro momento na história em que houve considerável absorção da mão-de-obra feminina foi a Revolução Industrial (Europa nos séculos XVIII e XIX), quando as fábricas contrataram mulheres com o objetivo de reduzir as despesas com salários e discipliná-las ao seu modo (LEAL, 2016).

Ainda, a mulher contribuiu com o mercado de trabalho e renda, na I e II Guerras Mundiais que ocorreram (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), onde os homens eram convocados para guerra, onde muitos morriam nas batalhas, e os sobreviventes voltavam para seus lares incapacitados a voltar ao trabalho. Com a falta de mão de obra escassa devido à convocação dos homens para guerra, elas tinham que assumir o lugar dos maridos no mercado de trabalho para manter a sua família, pois faltavam homens para o trabalho e as fábricas passaram a contratar as mulheres para suprir a escassez de mão de obra (ABRAMO, 2007).

De acordo com Mancini, 2005, p.28

A primeira guerra mundial (1914-1918) incorporou uma grande massa de mulheres no trabalho industrial. Elas foram mobilizadas e chamadas veementemente pelos governos para assumirem as posições deixadas pelos maridos, namorados, irmãos, pais que se encontravam na guerra.

Segundo Priore e Bassnezi (1997), justamente nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar seus filhos e a casa para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos maridos.

Com o término da II Guerra, os homens voltaram para suas antigas funções; desse modo, as mulheres teriam que voltar aos trabalhos do lar, porém, elas mostraram suas capacidades na execução de diversas tarefas e, por isso, passaram a lutar por seus direitos, adquirindo espaço no mercado de trabalho e reivindicando a igualdade dos direitos civis entre as mulheres e os homens. (GEDECON, 2014, p.21).

A participação feminina no mercado de trabalho no Brasil ocorreu na década de 1970, quando era notório o crescimento da industrialização, da economia e da urbanização. Com essa expansão se fez necessário a contratação de novos trabalhadores como a mão de obra feminina. Nos dias atuais as mulheres estão em todos os setores do mercado de trabalho e conquista cargos de alta responsabilidade (RIBERO, 2016).

De acordo com Hoffmann e Leone (2004), a partir da década de 70 intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica em um contexto de expansão da economia brasileira, num acelerado processo de industrialização e urbanização, sendo que as trabalhadoras eram em sua maioria jovens, solteiras e pouco escolarizadas.

Segundo França e Schimanski (2009):

Apesar das dificuldades, as mulheres estão ingressando cada vez mais no mercado de trabalho e permanecendo nele. Contudo, as tarefas historicamente conhecidas como sendo preferencialmente das mulheres, não foram eximidas do seu cotidiano, elas seguem, portanto, assumindo uma dupla responsabilidade e dupla jornada de trabalho. (FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009, p. 73-74).

No século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres, graças à consolidação do sistema capitalista. A partir do século XIX, especificamente, no ano de 1857, as mulheres conseguiram seus direitos, através de muita luta e sacrifício. O dia 08 de março foi escolhido para ser o dia Internacional da Mulher, pois, nesse dia, funcionárias de uma fábrica têxtil de Nova York, nos EUA, resolveram reivindicar melhores condições de trabalho e salários equiparados a dos homens. (MOTA; SOUZA, 2013).

A partir do século 20, o mercado de trabalho se expande para as mulheres, pois, elas estão tendo grau de escolaridade maior. Já homem, por sua vez, começa mais cedo no mercado de trabalho, dificultando, muitas vezes, a conclusão os estudos. Nota-se, também, que as mulheres estão em maior número nas instituições de ensino superior, isso lhes garante maiores oportunidades no mercado de trabalho. (MOTA; SOUZA, 2013).

Bhering (2015) explica que:

Para as mulheres, a década de 1990 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da sua responsabilidade no comando das famílias. A mulher que representa a maior parcela da população viu



aumentar nesta época, o seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a diferença salarial em relação aos homens.

A presença das mulheres, no mercado de trabalho, mostra-se expressiva e, a cada dia, elas têm adotado uma postura atuante devido às exigências do mundo. Como consequência, os homens tiveram que aceitar a participação feminina nas atividades contábeis e abrir mão de suas atitudes rudes para dar espaço à facilidade com que as mulheres têm com os detalhes da profissão (BORDIN; LONDERO, 2006).

Essa entrada ocorreu devido à necessidade de contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, trazendo definitivamente, a mulher na produção (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

## 2.2 DESIGUALDADES SALARIAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O Brasil pode ser caracterizado como um país de grandes desigualdades econômicas e sociais, tanto entre as pessoas, como também entre regiões. Muitos fatos podem explicar essas desigualdades, desde o formato que se deu a colonização até a formação e consolidação da estrutura produtiva. Aproximadamente, entre as décadas de 1960 e meados da década de 1970, houve elevação das desigualdades de renda no Brasil. De meados da década de 1970 até o início da década de 1980 houve um movimento inverso. E novamente, a partir desse período até o início da década de 1990, as desigualdades se elevaram e estiveram intimamente ligadas ao processo de aceleração da inflação somado ao baixo crescimento da educação e da força de trabalho (MATTEI; BAÇO, 2017).

A remuneração horária das mulheres é maior que a dos homens somente no pessoal das forças armadas (em que a presença feminina é muito pequena) e a diferença em favor dos homens era muito grande tanto em ocupações onde a presença de mulheres é muito expressiva (ocupações de nível superior e dirigentes em geral que são ocupações de remunerações relativamente altas) quanto em ocupações onde é pequena a presença feminina (ocupações

de manutenção e reparação e ocupações de produção de bens com processos discretos e contínuos) (LAPA, 2016).

Para Bruschini (2007), o crescimento da atividade feminina e a transformação no perfil da força de trabalho, podem ser explicados por mudanças demográficas, como a redução da taxa de fecundidade e, conseqüentemente, a redução da família.

De acordo com Lavinias e Nicoll (2005), a taxa total de fecundidade reduziu ao longo dos últimos anos, em 1980 a taxa era de 4,3 filhos por mulher, passando para 2,4 em 2000.

Conforme Bruschini (2007), além das transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, intensificadas pelos movimentos feministas da década de 1970. Nesse período, as mulheres se voltaram para o trabalho remunerado, ao mesmo tempo em que a maior escolaridade feminina proporcionou o acesso a novas oportunidades de emprego. O perfil das trabalhadoras se modificou ao longo dos anos, sendo que até o final da década de 1970, a maioria das trabalhadoras eram jovens, solteiras e sem filhos, e passaram a ser mais velhas, casadas e mães. Em 2005, por exemplo, a mais alta taxa de atividade feminina (74%) foi encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos (CASTRO; STAMM, 2011).

Essa situação pode ser explicada entre outros fatores pelas barreiras culturais e as funções domésticas atribuídas as mulheres. Um ponto a ser destacado é que a taxa de desemprego para as categorias de mulher não branca das regiões: Norte, Sudeste e Nordeste atingiram patamar de dois dígitos em ambos os anos analisados. Todavia, de modo geral, a taxa de desemprego no período diminuiu mais para as mulheres do que para os homens (FAUSTINO, et al, 2017).

Ainda, Madalozzo e Artes (2017), em seus estudos observaram que a diferença se mantém ao analisar o salário por hora. Enquanto um homem recebe R\$ 101,77 por hora em média ao exercer medicina, outro homem recebe R\$41,96 para ser advogado; no entanto, os intervalos de confiança associados ao salário por hora se sobrepõem, o que nos impede de afirmar, num primeiro momento, que essa diferença de fato se mantém na população.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, I, consagrou o princípio da igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. No artigo 7º, XXX, proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (MACIEL, 2010).

Congresso Nacional decreta: Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo: “Art. 377-A. É proibida a diferença de salários na mesma função por motivo de sexo. § 1º Em caso de comprovada discriminação salarial por motivo de sexo, a trabalhadora prejudicada tem direito à equiparação salarial e ao recebimento, em dobro, do valor equivalente às diferenças salariais apuradas em relação ao paradigma. § 2º Não caracteriza discriminação por motivo de sexo, por si só, a estipulação de salários diversos em hipótese autorizada pelo art. 461 desta Consolidação”. Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (GAGUIM, 2016).

No caso da segregação ocupacional horizontal e vertical das mulheres, a diferença salarial resulta da atribuição (usualmente implícita) às mulheres de tarefas ou serviço pior remunerado – muitas vezes limitando seu acesso a certas ocupações. De um modo geral, empregos e setores nos quais as mulheres predominam pagam menos do que aqueles em que os homens são maioria. É o resultado de atitudes fortemente impregnadas na sociedade ao longo de sua história e que são reproduzidas e reconstruídas nas culturas e práticas das empresas. Assim, as mulheres acabam por serem excluídas das posições que pagam melhor, tradicionalmente ocupadas por homens, e são recrutadas para serviços tradicionalmente femininos, como trabalhadoras domésticas, secretárias, datilógrafas e digitadoras, e profissões, de um modo geral, relacionadas ao papel de cuidadoras (SILVA, 2010).

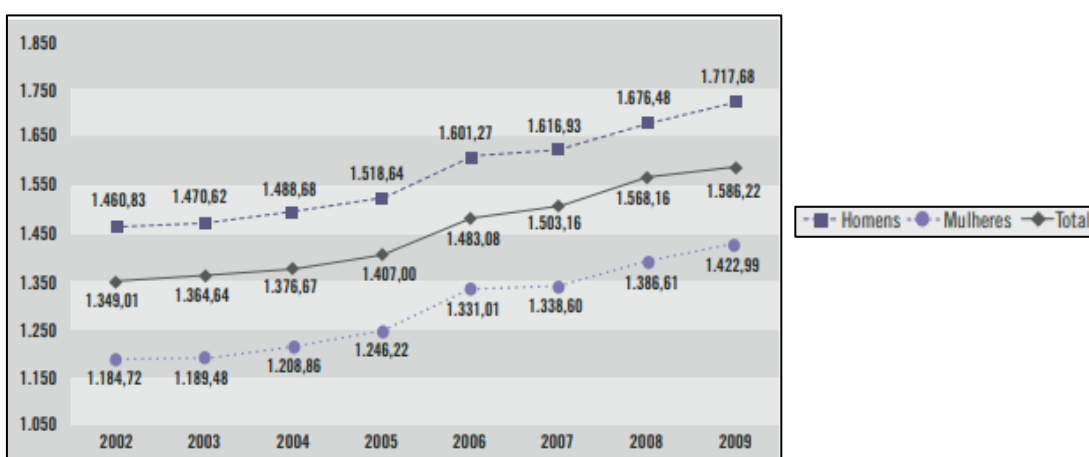


Figura 1. Evolução dos rendimentos médios de homens e mulheres entre 2002 e 2009 para empregos formais Brasil, 2002 – 2009.

Fonte: Silva, 2010.

Assim, para a construção da igualdade no mercado de trabalho, são necessárias tanto ações que interfiram diretamente nas relações de trabalho, com políticas ativas de emprego e a inclusão de cláusulas nas negociações coletivas que contemplem fortemente este princípio, quanto políticas sociais que assegurem que trabalhadores e trabalhadoras tenham facilidades iguais ou equivalentes para a formação profissional, treinamento e colocação, acesso a empregos e ocupações. Além disto, serviços sociais que contribuam para que mulheres e homens possam igualmente articular a vida profissional e privada, como creches e escolas em tempo integral (RANGEL, 2012).

### 2.3 A MULHER E A CONTABILIDADE

A contabilidade é uma ciência social e, segundo Amorim (1999), é uma das ciências mais antigas do mundo, pois teve sua origem nos primórdios da civilização. O berço da contabilidade teve seu início devido vivência comunitária que culminou com o surgimento das primeiras civilizações humanas, com suas organizações urbanas, políticas, sociais, culturais e jurídicas, além da linguagem escrita. Assim, as informações disponibilizadas pela contabilidade permitem aos gestores conhecer melhor a realidade de sua organização, dispondo assim maior segurança na tomada de decisões. A contabilidade tem como finalidade principal a mensuração da riqueza e esta é almejada e conquistada pelo homem desde o início de sua existência (COSER, 2005).

Conforme Mota e Souza (2013) apud Fortes (2004 p.8) citação a professora disse que estava errada, acho que teria que ser fortes primeiro algo assim, pela data esclarece que a contabilidade “é uma profissão que permite trabalhar de forma autônoma, até mesmo em casa, o que facilita na hora de conciliar trabalho, casa e família”. Desta forma, a contabilidade tornou-se um mercado atraente para mulheres, pois pode ser flexível.

Sobe outro ponto de vista, revela-se que as mulheres estão se destacando em várias áreas, e especialmente na contabilidade, como a pesquisa. De acordo com Fortes (2004) apud Mota e Souza (2013):

Para se ter ideia, as últimas três edições do Prêmio Professor Hilário Franco, um prêmio que prestigia as melhores pesquisas científicas do setor contábil, foram vencidas por mulheres. As mulheres são mais estudiosas que os homens e tendem a ser atraídas pela área de pesquisa e ensino.

De acordo Oliveira et al, (2016) no cenário brasileiro, ainda que existam poucos relatos quanto ao início da inserção da mulher no mercado de trabalho contábil, têm-se registrado várias conquistas das mulheres no mundo contábil.

Na contabilidade a participação das mulheres vem crescendo nos últimos 12 anos. Em 2004 elas representavam menos de 35% dos profissionais; hoje é quase a metade dos profissionais 42,5%. (OLIVEIRA, 2017).

Segundo reportagem da Revista de Educação e Pesquisa em contabilidade (REPeC), em uma pesquisa realizada por Lemes Junior et al (2015) a participação das mulheres nas salas de aula está crescendo, principalmente no nível técnico. Enquanto os homens estão reduzindo sua participação em 5%, as mulheres ampliam em 35%.

De acordo com a conselheira do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e professora da Universidade Federal do Piauí (UFPI), Gardênia Maria de Carvalho, o crescimento é resultado da mudança social vivida pelo País. “Hoje a mulher vem ocupando mais espaços em diversas áreas e não diferente com a contabilidade”. Outro fator importante para o aumento de mulheres é a valorização da carreira contábil. “A contabilidade desempenha um papel cada vez mais estratégico nas organizações, além de ser apontada pelas empresas de recursos humanos como a carreira mais promissora nos dois últimos anos. Isto leva a uma procura maior pela profissão e as mulheres acabam atraídas”, afirma Gardênia. (OLIVEIRA, 2017).

Conforme uma pesquisa realizada em 1996 pelo Conselho Federal de Contabilidade, mostrou que a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Em 2009 a participação das mulheres era de 24,40% e dos homens 74,60%; já em 2018 os profissionais da contabilidade com registro ativo representam 536.240 mil sendo 42,98% para as mulheres e 57,02% para os homens. Cada vez mais esse índice cresce (CFC, 2018).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres representam 21,7% dos cargos no setor público. Elas ganham em média 76% do salário dos homens em cargos de gerência e na direção esse número cai para 68%. (SANTOS, 2018).

No campo contábil, a participação e contribuição da mulher crescem em debates e na tomada de decisões são fundamentais para o crescimento econômico e social do País. (SANTOS, 2018).

A partir a criação do projeto mulher contabilista em 1991, mantido pelo CFC, elas vêm contribuindo para empreendedorismo e com uma importante participação no contexto político, social e econômico. E assim estabelecendo lideranças corporativas de alto nível para igualdade da classe. (CFC,1991). Eu anotei que repetiu essa informação, agora preciso encontra onde.

Uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade, em 1996, apontou que a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Após 22 anos, os profissionais da contabilidade com registro ativo representam 525.367 mil. Desses, 300.555 (57,20%) são do sexo masculino e 224.812 (42,79%) são do sexo feminino, de acordo com o Santos (2018), como mostra a figura abaixo.

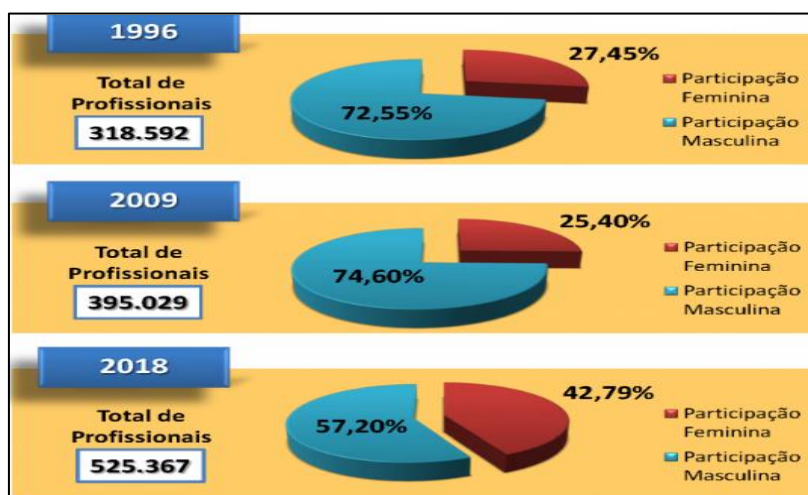


Figura 2. Participação feminina no mercado de trabalho nos anos de 1996 a 2018.  
Fonte: CFC, 2018.

## 2.4 ÀREAS DE ATUAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO CONTÁBIL

A mulher contabilista tem sua atuação em várias áreas da contabilidade, e tem uma participação mais ativa e expressiva dentro do sistema contábil, como: controladoria, gestão financeira, análise de orçamento, auditoria, consultoria, controle de despesas e custos e na área tributária (MACHADO, 2002).

No Brasil podemos citar algumas mulheres que conquistaram vários cargos importantes na área contábil. São elas:

- Maria Divina Nogueira Sanches foi a primeira mulher a obter o registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC/MG), como Bacharel em

Ciências Contábeis; nasceu em 13 de outubro de 1947 na cidade de Belo Horizonte. O número de seu registro era MG-000151/10 (MOTA; SOUZA, 2012).

- Maria Clara Cavalcante Bugarin é Alagoana, natural de União dos Palmares, detentora de três graduações (Ciências Contábeis e Administração, pelo Centro de Estudos Superiores de Maceió; e Direito, pela Universidade de Fortaleza) e duas especializações em Auditoria e Administração em recursos Humanos, pelo Centro Universitário Cesmac-Fejal, tornou-se mestre em Controladoria e Contabilidade, pela Universidade de São Paulo, e doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, pela Universidade Federal de Santa Catarina. Concluiu, ainda, o seu segundo doutorado em Contabilidade, pela Universidade de Aveiro, em parceria com a Universidade do Minho, ambas em Portugal. Presidiu por duas gestões o Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas (1998 a 2001), a Fundação Brasileira de Contabilidade (2002 a 2005) e o Conselho Federal de Contabilidade (2006 a 2009) (CFC, 2016).

Ainda de acordo com o Conselho Federal Contábil, autora de inúmeros artigos científicos, livros e de trabalhos técnicos publicados em congressos e convenções, Maria Clara reúne em seu currículo a realização de inúmeras palestras em eventos no Brasil e no exterior. Com atuação em entidades nacionais e internacionais, é Controladora-Geral do Estado de Alagoas; Vice-Presidente de Relações Institucionais da Associação Interamericana de Contabilidade (AIC) (2013 a 2017); Assessora Técnica da *International Federation of Accountants* (Ifac); e Empresária Contábil. Atualmente, Maria Clara ocupa as cátedras n.º 194 da Academia Nacional de Economia (ANE) e a de n.º 5 da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon), onde, presidiu a entidade até 2017.

- Ana Maria Elorrieta, ex-presidente da diretoria nacional do Ibracon (Instituto dos Auditores Independentes do Brasil). Além de ter sido eleita uma das 50 pessoas mais influentes na área de contabilidade pelo *Global Accountancy Power 50*, ainda foi reeleita membro oficial do Conselho da Federação Internacional de Contadores, o IFAC. O CFC, no intuito de apoiar uma maior participação das contadoras na vida social e política brasileira, realizou no ano de 1991, e desde então passou a realizar periodicamente, o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, constituindo-se o evento em um marco de discussões para as contadoras a respeito de temas variados relacionados à área contábil (CFC, 2017).

Em 2018 e 2019 a presidência de alguns dos CRCs- (Conselhos Regionais de Contabilidade) são ocupadas por mulheres são elas (MOTA; SOUZA, 2012):

Rosa Maria Abreu Barros	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais – CRC/MG
Iara Sônia Marchioretto	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso do Sul – CRC/MS destacar a Iara por ser do MS, disse elas
Ticiane Lima dos Santos	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Pará – CRC/PA
Vilma Pereira de Souza Silva	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba – CRC/PB
Palmira Leão de Souza	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Roraima – CRC/RR
Ana Tércia Lopes Rodrigues	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul – CRC/RS
Marcia Ruiz Alcazar	Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo – CRC/SP
Ilse Maria Beuren	Professora do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal de Santa Catarina – CRC/RS

Quadro 1. Relação de mulheres presidentes do CRC's.

Fonte: MOTA; SOUZA, 2012.



### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

“A metodologia constitui-se de um conjunto de etapas, dispostas de maneira ordenada, a serem vencidas para alcançar determinado fim”. (FIGUEIREDO, 2002 apud GALLIANO, 2010, p.130).

A abordagem da pesquisa será realizada de forma qualitativa, pois busca identificar e descrever determinadas situações ou problemas sobre o objeto de estudo e quantitativa, por utilizar dados estatísticos de acordo com Silva et al (2015).

Segundo Richardson (1999):

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.

A pesquisa bibliográfica de acordo com Vergara (2004, p.48) “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, isto é, material acessível ao público em geral”.

Além disso, para a confecção do trabalho, utilizou-se a pesquisa exploratória, onde há uma familiarização do pesquisador com o objeto que está sendo investigado durante a pesquisa, a qual oferece informações e orienta a formulação das hipóteses da pesquisa. Permite também, escolher as técnicas mais adequadas para a sua pesquisa e para que ele possa decidir sobre as questões que necessitam maior atenção durante a investigação. Assim, este método, envolve o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tenham domínio do assunto estudado, pesquisas de campo e análise de outros exemplos que estimulem a compreensão do tema. Portanto, por meio dos seus métodos e critérios, há uma proximidade da realidade do objeto estudado (VERGARA, 1990).

Utilizou-se também a pesquisa descritiva realiza um estudo mais detalhado, com levantamento, análise e interpretação de dados. Onde o pesquisador trabalhar como observador, se mantendo distante do objeto de estudo, para que não influencie nos resultados obtidos. Neste modelo de pesquisa as respostas se resumem a dados qualitativos e, principalmente, quantitativos. Para a coleta dessas informações, o pesquisador utiliza questionários e outras técnicas de levantamento de dados (PIOVESAN; TEMPORINI, 1995).

E acompanhados pelos instrumentos de coleta de dados primários, que nesse trabalho foi o questionário enviado por e-mail, sendo ele aplicado às graduadas do curso de Ciências Contábeis de da UFGD nos anos de 2010 a 2017.

Os questionários enviados foram desenvolvidos pela autora e enviados para todas as graduadas no curso de contábeis da UFGD no período de 2010 a 2017. Algumas limitações, puderam ser encontradas, considerando a hipótese de que algumas participantes tenham mudado de e-mail, ou que recebam a mensagem na caixa de *Spam* ou até que não tenham interesse em participar e não respondem questionários. Entretanto, estima-se que o número de respostas fosse suficiente para completar o estudo.

### 3.1 PROCEDIMENTO DE LEVANTAMENTO DE DADOS

O questionário para coleta de dados foi enviado por *e-mail* para as participantes, que responderam através do *link* compartilhado. O questionário apresentava perguntas como “com qual idade você se formou em Ciências Contábeis?” “Qual o ano de conclusão da graduação em Ciências Contábeis?”; “Durante o período de realização do curso, você recebeu algum auxílio ou benefício?”; “Você permaneceu na sua cidade para exercer a carreira contábil?” “Qual seu estado civil?”; “Você tem filhos?”; e etc. para compor tópicos de informações pessoais importantes para o entendimento do estudo.

Além disso, pretendeu-se entender como o mercado de trabalho se relaciona com a mulher, como a mulher moderna se comporta e se há relação com o mercado de trabalho e o preconceito ou até mesmo com o estado civil das 35 mulheres que responderam o questionário.

Na pesquisa, 35 mulheres responderam o questionário, pode-se obter resultados interessantes para o desenvolvimento da pesquisa, ampliando os conhecimentos sobre as organizações contábeis da cidade de Dourados e também sobre as acadêmicas de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados.

A baixa quantidade de acadêmicas, deu-se, pois, mesmo ao aplicar o questionário pessoalmente, existindo a possibilidade de recusa de algumas mulheres em responderem o questionário, talvez por falta de tempo, ou resistência ao passar informações, que podem ser

consideradas pessoais, ou a empresa não possuir mulher contabilista atuando no mercado de trabalho.

A pesquisa foi realizada em outubro de 2018 na cidade de Dourados – MS. Desta forma, através da coleta de dados deu-se a partir da aplicação de um questionário junto a 35 acadêmicas que cursaram o curso de Ciências Contábeis na UFGD.

As amostras de dados coletados são baseadas nos resultados da análise da pesquisa, informações estas, coletadas através dos arquivos da coordenação do curso de Ciências Contábeis da UFGD e para a realização da pesquisa obteve-se junto a UFGD uma lista das graduadas com nome e e-mail para contato.

Aplicou-se um questionário preliminar, com o objetivo de diagnosticar as pessoas que estão formadas na área, afim de detectar o comportamento e qual é a relação dessas mulheres com o mercado de trabalho.

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS COLETADOS

Neste capítulo, apresentam-se os dados e os resultados da análise da pesquisa, cujo o objetivo é identificar a inserção no mercado de trabalho das egressas do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD nos anos de 2010 a 2017.

Para realizar a pesquisa, obteve-se informações com a coordenação do Curso de Ciências Contábeis, o qual forneceu os dados das formadas dos últimos sete anos. Esses dados referem-se à quantidade de formadas, nomes e *e-mails*.

A partir disso, encaminhou-se um total de 131 *e-mails* com o questionário (anexo), obtendo-se um total de 35 respostas, que correspondendo a 26% das intenções para a formação da pesquisa.

Portanto, a estrutura desse capítulo tem como principal premissa analisar o perfil das formadas que concluíram o curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Grande Dourados no período de 2010-2017 afim de entender sua participação no mercado de trabalho. Para melhor visualização e entendimento das análises, as informações obtidas serão demonstradas por meio de figuras.

### 4.1 PERFIL DAS RESPONDENTES

Busca-se nesta seção descrever as características pessoais das contadoras entrevistadas. Para tanto, investigaram-se a idade, gênero, estado civil, número de filhos, e os outros dados nos resultados.

Desta forma, através das pesquisas realizadas, que no ano de 2014, que se obteve maior frequência de mulheres que se formaram no curso de Ciências Contábeis na Universidade Federal da Grande Dourados.

Para a formação acadêmica do pai das respondentes, a maioria respondeu que não possui nenhuma graduação. Somente 14,3% das mulheres entrevistadas disseram que os pais (homens) possuem ensino superior. Já para a formação acadêmica das mães das entrevistadas, cerca de 17,1% possuem graduação. Assim, quando relacionamos as mães e os pais, há um aumento de 2,8% a mais para as mães, confirmando a teoria de Mota e Souza (2013, p.16).

As contadoras ainda responderam que o curso de Ciências Contábeis da UFGD contribuiu para a entrada no mercado de trabalho (97%). Além disso, foi perguntado para as contadoras se o curso ajudou no preparo para o Concurso Público, sendo que a maioria das respostas (aproximadamente 53%), disse que não contribuiu.

Ao observarmos a idade das pessoas pesquisadas, podemos observar que 20% quando possuía de 21 a 22 anos, sendo que, é considerado mais comum, pessoas nessa faixa etária se formar, pois, mesmo nos dias atuais, pessoas mais velhas ainda possuem preconceito em relação à estudos em idades avançadas, conforme estudos de Amaro (2012), apesar de apresentar 9 pessoas formadas com mais de 27 anos de idade.

Dentre todas as participantes da pesquisa, aproximadamente, 86% está empregada, porém, nem todas trabalham como contadora, somente 64% esteja satisfeita com a profissão e somente 69% possuam CRC. A maioria (42,5% das contadoras) trabalha acima de 40 horas por semana, 24,2% trabalham de 6 a 10 horas por semana, 27,3% trabalham de 30 a 40 horas semanais e 6,1% trabalham de 11 a 20 horas semanais, de acordo com as respostas dos questionários. Nos empregos, 54,5% das contadoras não foram promovidas na profissão, já 45,5% conseguiu ser promovida durante os anos em que exerce a profissão. Ainda em relação à promoção na empresa, 61,8% das mulheres acredita que não há discriminação. Já as mulheres que disseram que há discriminação, 81,3% acredita que há um benefício para os homens, conforme a teoria de Oliveira et al, (2016).

Além disso, outro questionamento feito para as contadoras, foi sobre exercer a carreira contábil na cidade em que reside, em torno de 63% das pesquisadas disse que sim, que trabalha na área e desempenha a função de contadora em alguma empresa.

De acordo com o estado civil das pessoas pesquisadas, a maioria é solteira, correspondendo a 48,6% das contadoras, 11,4% possui união estável e 40% é casada. Sabe-se que os auxílios, de acordo com Imperatori (2017), a assistência estudantil, enquanto desmembramento da assistência social no contexto da educação, colaborando financeiramente, é considerado importante para os estudantes no processo de formação para o trabalho.

Os dados revelaram que a maioria das mulheres entrevistadas não acredita haver discriminação no meio de trabalho, porém, 81,3% das mulheres acreditam que os homens se beneficiam e possuem maior aceitabilidade de mercado.

Além disso, quando as acadêmicas foram questionadas sobre a renda, a maioria das mulheres (55,9% das que responderam o questionário), disseram receber de 2 a 3 salários mínimos, e explicaram o motivo como sendo: “Por ser mulher e solteira, há muita desconfiança do meu nível de responsabilidade”; “Pedem experiência, ninguém quer dar o primeiro emprego”; “Sim porque as empresas e escritório exigem experiência anterior”; “Falta de experiência”; “Pedem experiência anterior na área”. Assim, para se ter uma melhor visão e entendimento da pesquisa os resultados obtidos serão demonstrados através de gráficos.

#### 4.2 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS ESPECÍFICOS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

As diferenças de salário por gênero são significativas nos mais variados tipos de postos de trabalho: cargos de direção, ocupações profissionais de nível superior, ocupações técnicas e de serviços administrativos, ocupações de prestação de serviços, vendas, trabalho manual na produção de bens e serviços de manutenção e reparação. É importante ressaltar, porém, que a discriminação de gênero se traduz em maior desigualdade de remunerações entre homens e mulheres no caso dos empregados com nível superior de educação, entre os quais as mulheres têm maior participação e superam em número absoluto os homens (PRONI; PRONI, 2018).

Sabe-se que o profissional de contabilidade pode trabalhar em diversas áreas, sendo que 20% das mulheres pesquisadas colabora com o departamento contábil, aproximadamente 10% trabalham como responsáveis técnicos da empresa ou órgão público, e aproximadamente 3% trabalha como funcionária da organização contábil o restante, aproximadamente 70% das pesquisadas, realizam outra função.

Das mulheres empregadas, aproximadamente 56% ganham de 2 a 3 salários mínimos, 23,5% recebem de 4 a 5 salários. Trabalhando em empresas privadas (38,2%), órgão público (26,5%). Em organização contábil 11,8% e outros 23,5%.

Além disso, há a formação especializada das 35 entrevistadas, a maioria não possui nenhuma especialização (45,7%), aproximadamente 34,3% fez pós-graduação, 17,1%

participou do mestrado e aproximadamente 2% realizou o doutorado na área, como mostra a figura abaixo.

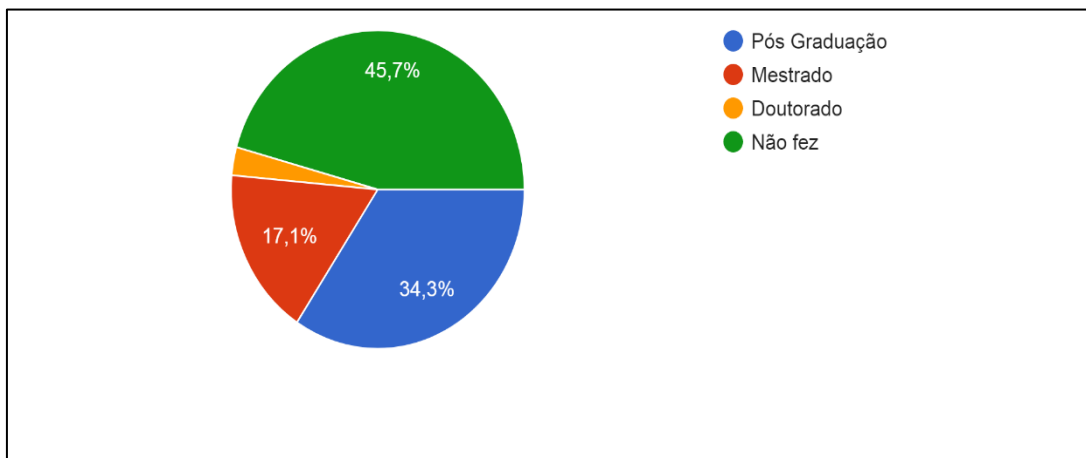


Figura 3. Relação de contadoras e nível de formação especializada.

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa.

Através das respostas do questionário foi possível observar que 45,7% das participantes são as principais contribuintes para o sustento familiar, 31,4% são os esposos os principais responsáveis e 11,4% são as mães e 11,4% são os pais.

Posteriormente, foi perguntado para as contadoras sobre a relação com filhos. É importante que se possa atentar para o fato de que, hoje, a maternidade não tem uma visão tão atrativa como em outras épocas. Dadas as características da sociedade pós-moderna, há um aumento de possibilidades e exigências em torno da mulher e de sentimentos de insuficiência frente às responsabilidades. Muitas dessas mulheres vivenciam o trabalho como uma posição importante em suas vidas (BELTRAME; DONELLI, 2012). Assim, 80% das mulheres que responderam o questionário não possuem filhos, como mostra na figura 4 abaixo.

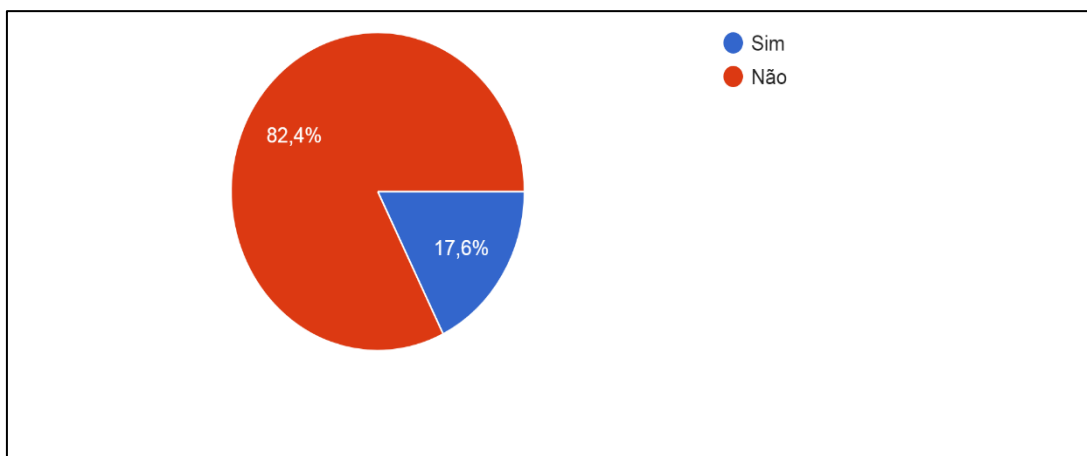


Figura 4. Mulheres contadoras e existência de filhos.

Fonte: Dados da pesquisa.

Perguntando sobre as dificuldades conciliação do exercício profissional com as atividades da vida familiar, a figura 4 demonstra que as dificuldades, as contadoras e mães (as quais correspondem a 20% das pesquisadas) conseguem contornar a situação e se manter ativas no mercado de trabalho.

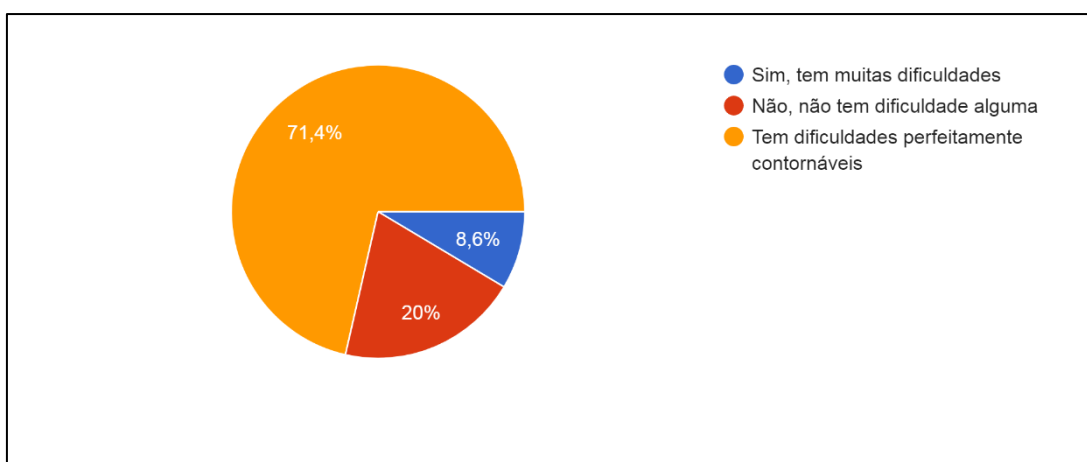


Figura 5. Conciliação da maternidade com a vida profissional.

Fonte: Dados da pesquisa.

Conciliar a carreira e os papéis que desempenha no espaço privado da vida, entretanto, continua sendo um problema vivenciado pela maioria das mulheres (80%). Por exemplo, Silva (2016) explica que diversas pesquisas de abrangência nacional comprovam que o número de horas que as mulheres necessitam empregar para tarefas domésticas, mesmo trabalhando de maneira remunerada, é bastante superior ao dos homens. O trabalho



doméstico (tanto o cuidado da casa, quanto o cuidado com os filhos), na verdade, não é sequer percebido como trabalho em si, considerado como atribuição natural da mulher (SILVA, 2016).

Sabe-se que a mulher moderna preconiza na sua vida sua profissão, formação e o percentual de mulheres que passarem a pensar assim é tende a aumentar ainda mais com o passar do tempo. Assim, quando questionadas sobre abrir mão do casamento e dos filhos para ter sucesso na vida profissional, 88,6% disse que tentaria conciliar os dois, e 11,4% disse que não abriria mão de forma alguma e 0% disse que certamente sim. Portanto, mesmo nos dias atuais, a mulher ainda não é capaz de abrir mão de família e filhos pela carreira. No questionário, foi perguntado se havia diferença caso seja mulher, assim, obtivemos as seguintes respostas, mostradas na figura abaixo.

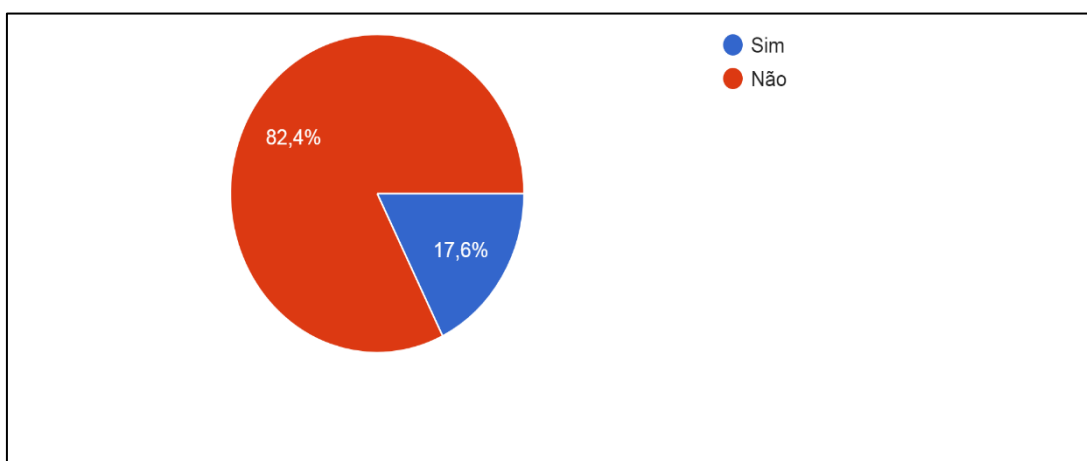


Figura 6. Mulheres no mercado de trabalho e a diferença de tratamento.

Fonte: Dados da pesquisa.

Algumas mulheres justificaram sua resposta como: “Não, sou gerente do meu setor”. Já outras explicaram que “Mulheres não tem o mesmo destaque por serem tidas como emocionalmente instáveis e não aptas a lidar com as pressões da profissão”; “Diferença só no salário”; “Já sofri assédio por parte do dono de um escritório em que trabalhei e nunca fui promovida por não ter aceitado o assédio, emprego do qual me demiti e nunca mais me interessei em trabalhar na área, visto que a maioria dos escritórios são pequenos e as relações

Figura 7. Mulheres no mercado de trabalho e a diferença de tratamento.

de trabalho são mais próximas”; “Muitas pessoas/clientes não tem segurança em decisões

tomadas por mulheres. Preferem sempre uma segunda opinião sempre masculina”; “Cidade contrata na maioria das vezes homens”.

Portanto, de acordo com Aliciewica, *et al.* (2015) é possível entender que a participação da mulher no mercado de trabalho, garantida igualitariamente por lei, deva ser uma inserção de qualidade de trabalho, e um avanço na luta pela conquista de direitos que aumentam as garantias relativas à equidade de gênero e negociação direta de benefícios que por lei, são de grande valia, não podendo o empregador contratar, ou não, uma mulher pela sua aparência física esperando levar algum tipo de vantagem. As mulheres conquistaram seus espaços na sociedade de forma bem autêntica. Pode-se citar como tal a Presidente da República Federativa do Brasil, Dilma Rousseff, eis que antigamente não se cogitava a possibilidade de uma mulher na presidência. Toda mulher tem potencial e todas devem lutar para que os direitos sejam regularmente cumpridos pelas empresas, atendendo ao disposto das Convenções, da Constituição Federal e na CLT, e mais, atendendo aos clamores da sociedade que, cada vez mais, exige esta igualdade, tornando a discriminação contra gênero, cada vez mais obsoleta.

Embora haja leis que proíbam a discriminação, mais de 20% das entrevistadas responderam que são discriminadas somente por ser mulher, como mostra o gráfico abaixo.

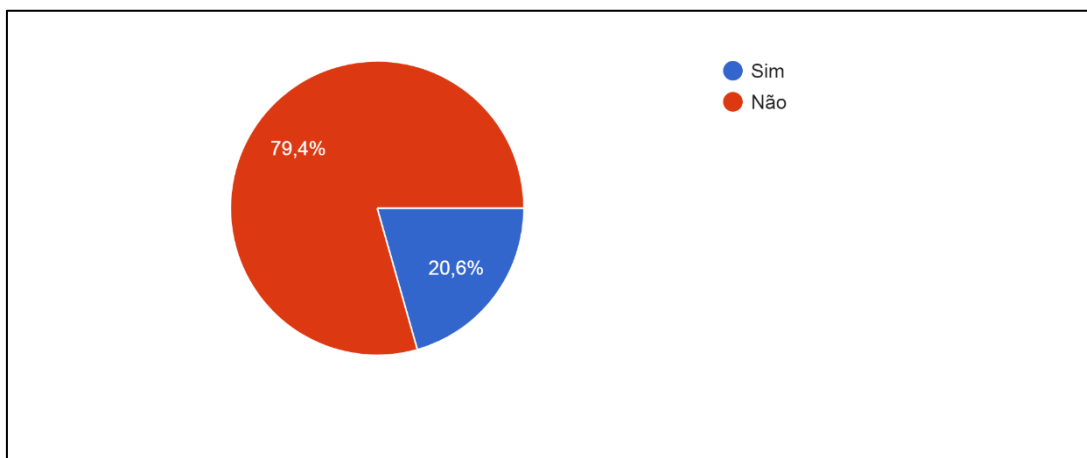


Figura 8. Relação de discriminação de mulheres no mercado de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à discriminação, sabemos que em Beijing na China, é realizada a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher que marcou o reconhecimento definitivo do papel econômico e social da mulher e consagrou todas as conquistas das mulheres, através do princípio da universalidade dos direitos humanos e o respeito à

especificidade das culturas. Assim, de acordo com a pesquisa realizada, praticamente 80% das mulheres dizem não sofrer discriminação profissional no trabalho (FAGANELLO; DASSO JÚNIOR, 2009).

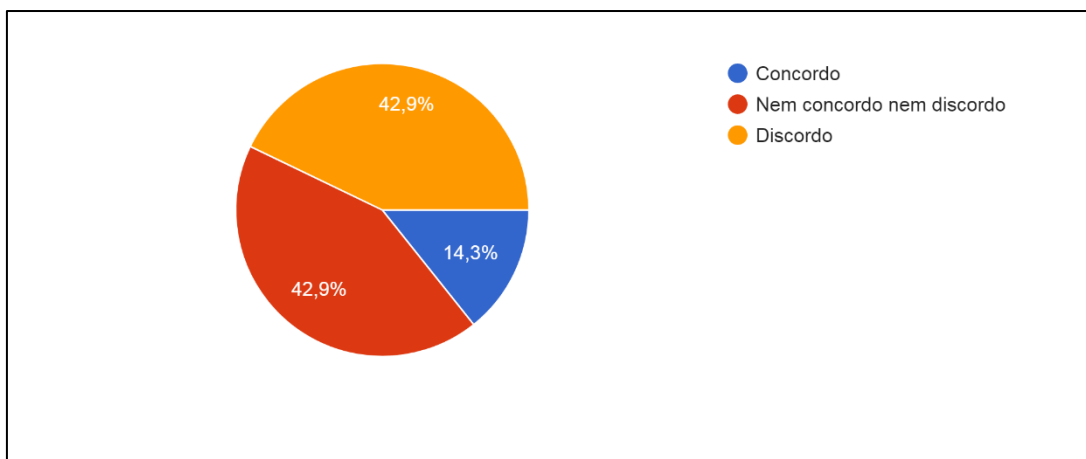


Figura 9. Salários relacionados à mesma função entre homem e mulher.

Fonte: Dados da pesquisa.

Portanto, autores consideram o amplo tema “desigualdades”, recorrente em estudos socioeconômicos, é possível identificar que há muitas formas de manifestação deste fenômeno, as quais nem sempre têm a mesma evidência.

As diferenças salariais entre homens e mulheres seriam um dos casos de desigualdade com menos espaço nos “projetores”, atualmente a atenção parece ter sido voltada para “outras desigualdades nitidamente mais intoleráveis: especialmente as do emprego e da exclusão”, esquecendo-se inclusive que “as mulheres são as primeiras vítimas dessas desigualdades” (LAPA, 2016).

Além disso, as pesquisadas afirmaram que a maioria dos cargos de chefia ainda são ocupados por homens (73,3%), o que afirma que mesmo que haja uma porcentagem de mulheres liderando grupos (26,7%), esse número ainda é baixo e precisa ser revisto. A figura abaixo mostra a relação entre mulheres e homens na chefia em diferentes empresas onde trabalham as egressas pesquisadas.

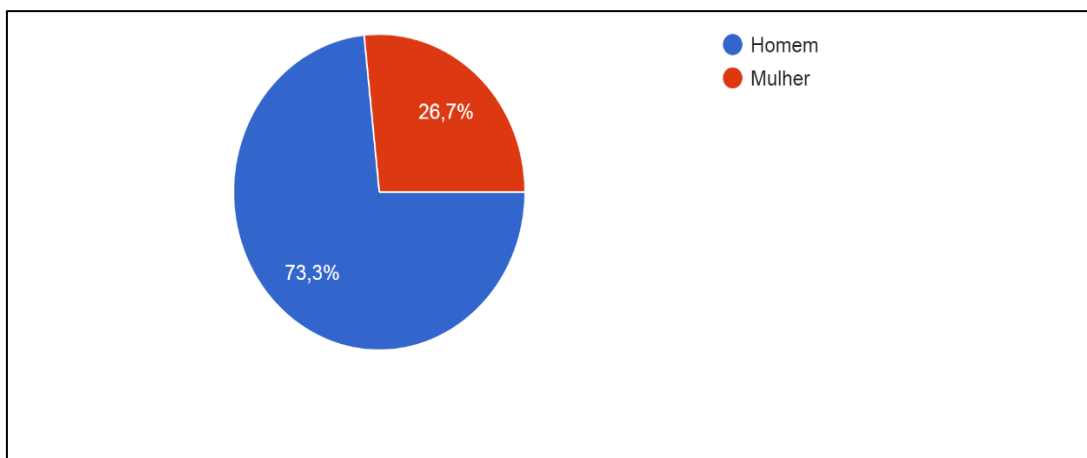


Figura 10. Porcentagem de cargos de chefia ocupado por homens e mulheres.  
Fonte: Dados da pesquisa.

As desigualdades entre homens e mulheres na ocupação de postos de trabalho e também em posições de poder político são fatos demonstrado e debatido em todo o mundo, principalmente no que diz respeito tanto à progressão na carreira e quanto à ocupação de lugares decisórios, no qual as mulheres passam a ter sua presença rarefeita, fala-se em ausência ou déficit de presença nas posições de poder, cuja ocupação por homens é significativamente maior do que de mulheres (ABREU; MEIRELLES, 2012).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca pela igualdade de gênero vem sendo discutida e fomentada há anos, constituindo uma das principais pautas do mundo contemporâneo. As alterações legais são consideradas vitórias para as mulheres, pois levaram séculos para se realizarem. Além do mais, a rotina de muitas mulheres brasileiras não se resumiu ao trabalho dentro e fora de casa, mas muitas vezes há tentativa de conciliar o estudo e outros tipos de afazeres, muito deles impostos pela sociedade.

Para a entrada no mercado de trabalho pela mulher, os encargos exercidos pelas mesmas e aproximam-se nos rendimentos médios, isso faz com que a área seja de luta para as mulheres e, portanto, objeto das demandas colocadas ao longo dos tempos com o intuito de liberdade feminina e maior igualdade entre os sexos.

Nas instituições governamentais e não-governamentais de todos os níveis muitas vezes não promovem mulheres e não as apresentam a cargos de chefia, mesmo quando apresentam qualificações como pós-graduação, mestrado, doutorado e etc.

Apesar das maiorias das respondentes dizerem que não percebem nenhum grau de discriminação de gênero, percebeu-se que as contabilistas ainda enfrentam vários obstáculos na sua profissão, preconceito, dupla jornada e a distribuição de cargos mais valorizados para os homens.

Esse fato chamou a atenção, pois pretendia-se fazer uma pesquisa bem mais detalhada do perfil dessas mulheres. Porém o fato de não obter respostas para o questionário, fez com que se pensasse porque as mulheres não quiseram participar da pesquisa, sendo que era uma pesquisa rápida, que poderia ter interesse para sua classe.

Acredita-se que esse baixo índice de respostas, a cultura geral de todos os egressos de graduação, pois tais pesquisas podem trazer benefícios tanto para o campo intelectual quanto para o campo social.

A pesquisa obteve um baixo índice de respostas, com apenas 26% de respostas, o maior índice de respostas foi por e-mail e quando se tentou um contato mais informal por mensagem via WhatsApp, o índice de respostas foi 0%, o que foi surpreendente, pois por ser uma pesquisa voltada as mulheres e ser em sua área de formação, imaginou-se um maior

interesse de participação. Como era feito para alunas já formadas, imaginou-se um maior comprometimento das mesmas, pois já passaram pela mesma situação de realizar um trabalho de graduação.

Pode se observar que a maioria dos formandos tem preferência de fazer apenas trabalhos bibliográficos como dados secundários, por preverem esse tipo de dificuldade de coleta de dados no desenvolvimento de pesquisa.

Essa pesquisa deixa uma opção para novos trabalhos na área, sendo que, poderia ser realizado afim de descobrir pelo fato de que as mulheres não estão trabalhando na área contábil e o mercado de trabalho ainda apresenta distinção e é chefiado por homens em sua maioria. Assim, pode-se citar como sugestão para trabalhos futuros: Apontar as vantagens e desvantagens de ser uma Profissional de Contabilidade na atualidade, no ponto de vista do próprio Profissional de Contabilidade e identificar os motivos de não atuar profissionalmente.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. A inserção da mulher no mercado de trabalho: **uma força de trabalho secundária?**. 2007. São Paulo. Universidade de São Paulo. Disponível em: [http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE\\_LAIS\\_WENDEL\\_ABRAMO.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf). Acesso em: 12 dez. 2018.

ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. L. **Mulheres e homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior na carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental**. 2012. Rio de Janeiro. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD\\_1797.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD_1797.pdf). Acesso em: 24 nov. 2018.

ALICIWICA, P.; ANTUNES, P. R.; CHIAPETTI, R. A. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho**. 2015. Paraná. Disponível em: [http://cac.php.unioeste.br/eventos/cingen/artigos\\_site/convertido/9\\_Areas\\_Afins\\_das\\_Ciencias\\_Sociais\\_Aplicadas/Discriminacao\\_de\\_genero\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://cac.php.unioeste.br/eventos/cingen/artigos_site/convertido/9_Areas_Afins_das_Ciencias_Sociais_Aplicadas/Discriminacao_de_genero_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 23 nov. 2018.

ARRAES, M. P. S. **A participação das profissionais de contabilidade no sindicato dos contabilistas de Criciúma e Região**. 2013. Disponível em < <http://repositorio.unesc.net/handle/1/2161>>. Acesso em: 22 mai de 2018

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenças de salários por gênero no brasil: **Uma análise regional**. 2001. UFRGS. Porto Alegre. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001\\_11.pdf](https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/themes/PPGE/page/textos-para-discussao/pcientifica/2001_11.pdf). Acesso em: 27 nov. 2018.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. 2014.

BENFATT, K. **O empoderamento feminino na contabilidade**, 2017. Disponível em < <https://www.terra.com.br/noticias/dino/o-empoderamento-feminino-na-contabilidade,97d815edfaf00168f1c5d2e554cf7476vw52xtbn.html>>. Acesso em: 04 abr 2018.

BORDIN, P.; LONDERO, R. I. **Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria - RS**. Disponível em: < <http://sites.unifra.br/Portals/36/SA/2006/AtividadeContabil.pdf> >. Acesso em: 04 abr 2018.

BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. **A evolução da mulher no mercado contábil**. 2014. Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/viewFile/304/400>. Acesso em: 22 nov. 2018.

BELTRAME; G. R.; DONELLI, T. M. S. Maternidade e carreira: **desafio frente à conciliação de papéis**. 2012. PEPSIC. In... Aletheia. p. 206-217. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a17.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. 2007. São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2018.

CASTRO, B. N.; STAMM, C. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: **Uma análise estatística e econométrica**. 2011. São Paulo. Disponível em: <http://www.abep.org.br/xxencontro/files/paper/527-633.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

COSENZA, J. P., et al. Habilidades e Competências Inerentes ao Profissional da Contabilidade no Atual Mercado de Trabalho Brasileiro. **RBC - Revista Brasileira de Contabilidade**. Ano XLIV nº 214, 2015.

COSER, C. **A atuação da mulher contabilista nas organizações contábeis de Florianópolis**. 2005. Florianópolis. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294519.PDF>. Acesso em: 26 nov. 2018.

COSTA, F. N. **Pirâmide etária brasileira**. 2010. Disponível em: <http://www.crcmg.org.br/media/arquivos/9dea521bc4d495be216f37f995ed5418.pdf>. Acesso em: 29 out. 2018.

CFC. Maria Clara Cavalcante Bugarin. 2018. Disponível em: <http://cfc.org.br/oconselho/presidentes/maria-clara-cavalcante-bugarim/>. Acesso em: 07 jul 2018

DEGEN, P. J.; MELLO, A. A. A. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

FRANÇA, A. L. de; SCHIMANSKI, É. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar**. *Emancipação*, Ponta Grossa, 2009. Disponível em: <http://www.uepg.br/emancipacao>. Acesso em: 06 jul 2018.

GEN.N&C. **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. 2018. Disponível em <http://gennegociosegestao.com.br/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/> Acesso em: 07 jul 2018.

FAGANELLO, C. P.; DASSO JÚNIO, A. E. **Centro Universitário Ritter dos Reis – Porto Alegre/RS**. 2009. Rio Grande do Sul. Disponível em: [http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/Ciencias\\_Sociais\\_Aplicadas/Direito/71377-CLAUCIAPICCOLIFAGANELLO.pdf](http://www.pucrs.br/edipucrs/XSalaoIC/Ciencias_Sociais_Aplicadas/Direito/71377-CLAUCIAPICCOLIFAGANELLO.pdf). Acesso em: 23 nov. 2018.

FAUSTINO, I.; ARAÚJO, E.; MAIA, K. Mercado de trabalho e discriminação: **Uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014)**. 2017. UEL. Londrina. Disponível em:



[https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files\\_I/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_I/i13-c30a5ab7a118875b9c99e7c59249210d.pdf). Acesso em: 27 nov. 2018.

GAGUIM, C. H. **Projeto de lei**. 2016. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1439027](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1439027). Acesso em: 01 dez. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUGLIELMO, G. S.; CARTONI, D. M. A mulher no mercado de trabalho: **desigualdades salariais**. 2006. Valinhos. Faculdades de Valinhos. Disponível em: <http://repositorio.pgskroton.com.br/bitstream/123456789/953/1/artigo%2015.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

IMPERATONI, T. K. **A trajetória da assistência estudantil na educação superior brasileira**. 2017. São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n129/0101-6628-sssoc-129-0285.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. In: **Nova Economia**, v. 14, n. 2, pg. 35-58. Belo Horizonte: UFMG.

IUDÍCIBUS, S. et al. **Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

IMPERATORI, T. K. **A trajetória da assistência estudantil na educação superior brasileira**. 2017. São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n129/0101-6628-sssoc-129-0285.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

LAVINAS, L. NICOLL, M. Atividade e Vulnerabilidade: **Quais os arranjos familiares em risco?**. 2005. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/218/21849104.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2018.

LAPA, T. S. Desigualdade salarial por sexo: **Persistências, transformações e desafios**. 2016. São Paulo. UNICAMP.

LEMES JÚNIOR, C. L.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade - REPeC**, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015.

SANTOS, M. Mulher contabilista: **uma trajetória respeitável no mercado contábil**. 2018. São Paulo. Disponível em: <https://contadores.contaazul.com/blog/mulher-contabilista-mercado-contabil>. Acesso em: 26 nov. 2018.

MANCINI, M. **Mulheres profissionais bem-sucedidas**: um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP. São Paulo 2005.

MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. **Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina**. 2017. Paraná. Unioeste. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/drd/article/download/1455/761>. Acesso em: 27 nov. 2018.

MORENO, M. M.; SANTOS, V. F.; SANTOS, B. C. **O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil - Crescimento e Valorização Profissional**, 2015. Disponível em <<http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/download/4018/2321>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

MOTA, É. R. C. F.; SOUZA, M. A. **A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão**. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10, 2012, São Paulo. Anais eletrônicos... CONVIBRA: São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, M. **Aumenta o número de mulheres nas presidências dos conselhos regionais de contabilidade**, 2018. Disponível em <<http://www.crcms.org.br/portal/aumenta-o-numero-de-mulheres-nas-presidencias-dos-conselhos-regionais-de-contabilidade>>. Acesso em: 07 jul. 2018

OLIVEIRA, J. **Participação das mulheres avança na contabilidade**. 2017. Disponível em <<https://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade>>/ Acesso em: 07/07/2018.

PIOVESAN, A.; TEMPORINI, E. R. Pesquisa exploratória. 1995. São Paulo. Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v29n4/10>. Acesso em: 14 dez. 2018.

PRIORE, M. D., BASSNEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**. 2018. Campinas. São Paulo. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e41780.pdf>. Acesso em: 23 de nov. 2018.

RAQUEL, T. **A evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <[https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo\\_mulher\\_contabilista\\_completo.pdf](https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf). > Acesso em: 06 jul. 2018.

RANGEL, P. D. Movimentos feministas e direitos políticos das mulheres: **Argentina e Brasil**. 2012. Brasília. Disponível em: [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10817/1/2012\\_PatriciaDuarteRangel.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10817/1/2012_PatriciaDuarteRangel.pdf). Acesso em: 01 nov. 2018.

RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: **métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, A. "**Participação feminina no mercado de trabalho**"; *Brasil Escola*. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em 02 jul. 2018.

SANTOS, F. **O empoderamento das mulheres na contabilidade mar**. 2018. Disponível em <<https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>> Acesso em: 07 jul 2018.

SILVA, R. Igualdade e Oportunidade: **Uma campanha fundamental**. 2010. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2018.

SILVA, R. V. **Maternidade e mercado de trabalho – avanços possíveis**. 2016. Brasília. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/boletins-legislativos/bol42>. Acesso em: 23 nov. 2018.

TONETTO, P. T. **A Mulher Contadora: O Perfil das Profissionais e as Perspectivas para o Futuro das Formadas entre 2007 a 2011 do Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC**. 2012. 97 p. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1326/1/Patr%C3%ADcia%20Tramontin%20Tonetto%20.pdf>>. Acesso em: 25 Abr. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.  
70 anos de contabilidade / Conselho Federal de Contabilidade – Brasília. CFC, 2016  
Disponível em <<http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/08/70anos-cfc.pdf>>. Acesso em: 07 jul 2018

VERGANA, S. C. **Tipos de pesquisa em administração**. 1990. Rio de Janeiro. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12861/000055299\\_52.pdf](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12861/000055299_52.pdf). Acesso em: 14 dez. 2018.

**ANEXO****UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS - UFGD****CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS****TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC****ACADÊMICA: ELAINE DEISS DIAS**

Eu, Elaine Deiss Dias, acadêmica do curso de Ciências Contábeis, da Universidade Federal da Grande Dourados, junto com o Prof. Dr. Rosemar José Hall, venho solicitar sua colaboração para responder o questionário abaixo sobre a inserção e atuação no mercado, das mulheres formadas do Curso de Ciências Contábeis do ano 2010 a 2017 da UFGD. Em consonância com os preceitos éticos, informamos que sua participação será mantida sob absoluto sigilo, não constando seu nome ou qualquer outra informação que possa identificá-lo no relatório final da pesquisa ou em qualquer publicação acadêmica que venha a ser realizada a partir desta pesquisa.

Agradecemos a sua atenção e reiteramos a importância de sua colaboração para viabilizar a pesquisa e a construção do conhecimento da área.

**QUESTIONÁRIO**

1. Qual a sua data de nascimento?
2. Com qual idade você se formou em Ciências Contábeis?
3. Qual o ano de conclusão da graduação em Ciências Contábeis?
4. Durante o período de realização do curso, você recebeu algum auxílio ou benefício?  
 Bolsa de estudos integral  
 Bolsa de estudos parcial  
 Sem bolsa / sem auxílio
5. Seu pai tem formação acadêmica?
6. Sua mãe tem formação acadêmica?
7. Em qual cidade você mora?

8. Você permaneceu na sua cidade para exercer a carreira contábil?

- Sim
- Não

9. Qual seu estado civil?

- Solteira
- União Estável
- Casada
- Viúva
- Outro

10. Você tem filhos?

- Sim
- Não

11. No exercício da vida profissional você encontra dificuldades em conciliar suas atividades com a vida familiar?

- Sim, tem muitas dificuldades
- Não, não tem dificuldade alguma
- Tem dificuldades perfeitamente contornáveis

12. Você está empregada?

- Sim
- Não

13. Quantas horas, por semana, você trabalha?

- 5 horas
- De 6 a 10 horas
- De 11 a 20 horas
- De 21 a 30 horas
- De 31 a 40 horas
- Acima de 40 horas.

14. Em sua casa, quem é o principal responsável pelo sustento familiar?

- Você
- Pai
- Esposo
- Mãe
- Outro

15. Qual o tempo de atuação na área contábil?

- 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- Mais de 10 anos
- Não trabalha na área

16. Neste período de atuação, você foi promovida na profissão?

- Sim
- Não

17. Você abriria mão do casamento e dos filhos para ter sucesso na vida profissional?

- Certamente que sim
- Não abriria mão de forma alguma
- Tentaria conciliar os dois

18. Quando ocorre promoção em sua empresa, você acredita haver discriminação?

- Sim
- Não

19. Em caso afirmativo quem se beneficia?

- Homem
- Mulher

20. Qual a sua renda?

- Até 1 salário mínimo
- De 2 a 3 salários
- De 4 a 5 salários
- De 6 a 10 salários
- Acima de 10 salários

21. Você encontrou dificuldade em ingressar na área contábil?

- Sim
- Não

22. Explique o motivo

23. Local em que trabalha?

- Organização Contábil
- Órgão Público
- Empresa de Auditoria
- Outro

24. Área em que atua?

- Titular ou sócia de organização contábil
- Funcionária de organização contábil
- Responsável técnica da empresa ou órgão público
- Colaboradora do departamento contábil
- Outra

25. Você participa de formação continuada?

- Sim
- Não

26. Você fez especialização em qual nível?

- Pós Graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Não fez

27. O fato de ser mulher na área contábil fez alguma diferença?

- Sim
- Não

28. Se o fato de ser mulher fez ou não diferença, explique:

29. Você já sofreu discriminação profissional na área contábil, somente por ser mulher?

- Sim
- Não

30. Você acha que na área contábil, homens e mulheres recebem salários iguais para a mesma função?

- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo

31. A inserção no mercado de trabalho, na área contábil é igual entre homens e mulheres?

- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo

32. Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço.

- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo

33. Como você se sente em relação a profissão contábil?

- Satisfeita
- Insatisfeita

34. Você possui CRC?

- Sim
- Não

35. O cargo de chefia na sua empresa e' ocupado por :

- Homem
- Mulher

36. Você acha que os conhecimentos adquiridos no curso de Ciências Contábeis, contribuíram para a sua atividade profissional atual?

- Sim
- Não

37. Você acha que a faixa salarial das mulheres que trabalham na sua empresa é igual a dos homens?

- Sim, é igual
- Não. Homens ganham mais na empresa
- Não. Mulheres ganham mais na empresa

38. Você acha que o curso de Ciências Contábeis te ajudou no mercado de trabalho?

- Sim
- Não]

39. Você acha que o curso de Ciências Contábeis te preparou para Concurso Público?

- Sim
- Não

40. Na sua empresa como são tratadas as pessoas em função do sexo?

- Primeiro os homens, depois as mulheres
- Tratamento igualitário
- As mulheres são privilegiadas
- Nenhuma alternativa

41. Quanto à sua remuneração, o que você tem a dizer?

- Satisfaz apenas as necessidades básicas
- Está razoavelmente satisfeita
- Ganha abaixo da média do mercado
- Tem espaço para discutir e melhorar

42. Qual a sua possibilidade de ascensão profissional?

- Sente que no futuro pode melhorar
- A tendência é ficar cada vez pior
- Estão contratando gente mais nova e mais barata
- Estão cumprindo o que prometeram